A

MARIANI RAMLI lwn. LEMBAGA TATATERTIB KUMPULAN SOKONGAN (NO. 1) JABATAN PERLINDUNGAN HIDUPAN LIAR DAN TAMAN NEGARA & YANG LAIN

MAHKAMAH TINGGI MALAYA, KUALA LUMPUR
NORDIN HASSAN H

B

[SEMAKAN KEHAKIMAN NO: WA-25-356-12-2017]
10 JULAI 2019

PROSEDUR SIVIL: *Semakan kehakiman – Permohonan – Permohonan certiorari untuk membatalkan keputusan Lembaga Tatatertib Kumpulan Sokongan (No 1) Jabatan Perlindungan Hidupan Liar dan Taman Negara ('Lembaga Tatatertib') – Pemohon dibuang kerja kerana didapati bersalah tidak hadir bertugas untuk 57 hari – Sama ada pertuduhan terhadap pemohon cacat – Sama ada Jawatankuasa Penyiasatan ditubuhkan bagi kes pembuangan kerja pemohon – Sama ada kes ini perlu diberi pertimbangan komposisi Lembaga Tatatertib – Sama ada terdapat kesalahan undang-undang dan ketidakaturan prosedur dalam pelaksanaan tindakan tatatertib terhadap pemohon – Sama ada keputusan Lembaga Tatatertib tercemar – Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, peraturan 38(g)*

C

D

Pemohon memfailkan permohonan semakan kehakiman, antara lain, untuk satu perintah *certiorari* membatalkan keputusan responden pertama, Lembaga Tatatertib Kumpulan Sokongan (No 1) Jabatan Perlindungan Hidupan Liar dan Taman Negara ('Lembaga Tatatertib') bahawa pemohon didapati bersalah atas pertuduhan-pertuduhan yang dikemukakan terhadap pemohon dan pekerjaan pemohon sebagai Pembantu Hidupan Liar (Wildlife Ranger) Gred G19 di Pusat Konservasi Gajah Kebangsaan di Kuala Gandah ditamatkan selaras dengan peraturan 38(g) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 ('PPPA (K&T) 1993') yang didakwa dibuat secara tidak adil, tidak munasabah dan/atau tidak setimpal. Ringkasan fakta adalah Suruhanjaya Perkhidmatan Awam dan Jabatan Perlindungan Hidupan Liar dan Taman Negara ('Jabatan') telah meluluskan pelepasan untuk peminjaman pemohon sebagai 'Student Researcher For Flatheaded Cat Conservation Project' di Zoo Copenhagen, Denmark. Antara terma perjanjian berhubungan sangkutan atau peminjaman pemohon dengan Zoo Copenhagen tersebut adalah pemohon perlu memperoleh Ijazah Sarjana Muda Sains dan sehubungan itu, pemohon telah memulakan pengajiannya di Universiti Kebangsaan Malaysia ('UKM') untuk mendapatkan ijazah berkenaan. Pada pertengahan tahun 2016, pengajian pemohon di UKM masih belum selesai dan dua semester lagi perlu diduduki. Pemohon telah memohon pada Jabatan untuk cuti belajar dengan separuh gaji bermula dari 1 Oktober 2016 hingga 30 Januari 2018 kerana ingin menyelesaikan pembelajaran peringkat Ijazah Sarjana Muda di UKM. Tempoh peminjaman pemohon dengan Zoo Copenhagen juga tamat pada 30 September 2016. Walau bagaimanapun, pemohon telah diminta oleh Jabatan untuk kembali

E

F

G

H

I

bertugas sementara menunggu cuti pemohon diluluskan. Walaupun cuti pemohon belum diluluskan, pemohon telah tidak hadir bertugas dan ini menyebabkan pemohon diserahkan dengan surat tunjuk sebab. Pemohon memberikan alasan bahawa dia perlu menyelesaikan pengajiannya di UKM. Selanjutnya, melalui surat tindakan tatatertib dengan tujuan membuang kerja, Jabatan memaklumkan bahawa pemohon gagal melapor diri untuk bertugas selama 57 hari dan ini melanggar tatakelakuan bawah PPPA (K&T) 1993. Lembaga Tatatertib memutuskan pemohon bersalah dan dikenakan hukuman buang kerja mengikut peraturan 38(g) PPPA (K&T) 1993). Tidak berpuas hati, pemohon memfailkan semakan kehakiman di mahkamah ini. Isu-isu yang berbangkit adalah (i) sama ada pemohon melanggar sebarang peraturan; (ii) sama ada pertuduhan terhadap pemohon cacat; (iii) sama ada tiada Jawatankuasa Penyiasatan ditubuhkan bagi kes pembuangan kerja pemohon; dan (iv) sama ada kes ini perlu diberi pertimbangan komposisi Lembaga Tatatertib.

Diputuskan (membenarkan permohonan pemohon):

(1) Pemohon telah melanggar peraturan 24 dan alasan untuk menyambung pembelajaran tidak membolehkan seseorang penjawat awam untuk tidak hadir bertugas tanpa apa-apa kelulusan. Peraturan 24 jelas dan terpakai pada semua penjawat awam. Kehendak dalam perjanjian peminjaman dengan Zoo Copenhagen agar pemohon memperolehi ijazah telah luput apabila tempoh peminjaman tersebut tamat pada 30 September 2016 dan permohonan Zoo Copenhagen untuk melanjutkan tempoh peminjaman ditolak oleh Jabatan. Pemohon tidak boleh bersandarkan pada prinsip harapan sah sekiranya ini bertentangan dengan undang-undang seperti tindakan pemohon dalam kes ini. (perenggan 9-12)

(2) Penelitian terperinci pertuduhan yang dikemukakan jelas menunjukkan bahawa kesalahan yang dipertuduhkan adalah tidak hadir bertugas tanpa cuti selama 57 hari. Pemohon tidak terkeliru dan dapat membuat representasi dengan memberi alasan-alasan mengapa pemohon tidak hadir bertugas tanpa cuti tersebut secara terperinci. Lembaga yang mempertimbangkan pertuduhan tersebut juga jelas dengan pertuduhan berkenaan. Hujah bahawa pertuduhan terhadap pemohon cacat kerana tidak jelas, tidak dapat dipertahankan. (perenggan 15)

(3) Kehendak penubuhan Jawatankuasa Penyiasatan bukan satu kehendak mandatori seperti dinyatakan bawah peraturan 37(5) tetapi hanya diadakan sekiranya penjelasan lanjut diperlukan oleh Lembaga. Penjelasan lanjut tidak diperlukan lagi apabila Lembaga telah membuat keputusan setelah meneliti kes terhadap pemohon. Isu penubuhan Jawatankuasa Penyiasatan ini yang merupakan kuasa budi bicara Lembaga tidak bermerit. Selanjutnya, tiada apa-apa kehendak undang-undang yang menghendaki Lembaga memberikan alasan mengapa pemohon dibuang kerja. Prosedur dalam kes tatatertib dengan tujuan

buang kerja atau turun pangkat diperuntukkan bawah peraturan 37 PPA (K&T) 1993 dan seterusnya apabila seorang pegawai awam didapati bersalah, hukuman, termasuk buang kerja boleh dijatuhkan menurut peraturan 38(g). Tiada apa-apa peruntukan yang menyatakan, alasan-alasan perlu diberi apabila keputusan buang kerja dibuat oleh Lembaga. (perenggan 21 & 28)

(4) Aduan berhubung ketidakhadiran pemohon tanpa cuti ini dibuat melalui surat tunjuk sebab yang ditandatangani oleh seorang bernama Priscilla Bong bagi pihak Ketua Pengarah Jabatan Perlindungan Hidupan Liar dan Taman Negara yang ketika itu adalah Dato Abdul Kadir Hashim. Hakikatnya, pengadu adalah Ketua Pengarah Jabatan iaitu Dato Abdul Kadir. Dato Abdul Kadir juga Pengerusi Lembaga Tatatertib yang memutuskan kes pemohon iaitu agar dibuang kerja. Ini mendedahkan unsur berat sebelah dalam keputusan yang dibuat oleh Lembaga tersebut. Ini bertentangan dengan peraturan 2(2) kerana pengadu tidak boleh menjadi ahli Lembaga Tatatertib berkaitan. Sehubungan itu, terdapat kesalahan undang-undang dan ketidakaturan prosedur dalam pelaksanaan tindakan tatatertib terhadap pemohon dan ini mencemarkan keputusan yang dibuat oleh Lembaga. Oleh itu, semakan kehakiman pemohon dibenarkan dan keputusan Lembaga diketepikan. Pemohon kekal penjawat awam. (perenggan 34 - 46)

Kes-kes yang dirujuk:

Akira Sales & Services (M) Sdn Bhd v. Nadiah Zee Abdullah & Another Appeal [2018] 2 CLJ 513 FC ***(dirujuk)***

Darshan Singh v. Farid Kamal Hussain [2004] 4 CLJ 410 CA ***(dirujuk)***

Kerajaan Malaysia & Ors v. Tay Chai Huat [2012] 3 CLJ 577 FC ***(dirujuk)***

Lee Kew Sang v. Timbalan Menteri Dalam Negeri Malaysia & Ors [2005] 3 CLJ 914 FC ***(dirujuk)***

Mohd Sobri Che Hassan v. Pihak Berkuasa Tatatertib Majlis Perbandaran Seberang Perai & Anor [2018] 2 CLJ 715 CA ***(dirujuk)***

R Rama Chandran v. Industrial Court of Malaysia & Anor [1997] 1 CLJ 147 FC ***(dirujuk)***

Sivaganes Arumadorai v. Dato' Alias Hj Ahmad, Pengerusi Lembaga Tatatertib Kumpulan Sokongan (No. 1), Jabatan Imigresen Malaysia & Ors [2017] 1 LNS 256 HC ***(dirujuk)***

Perundangan yang dirujuk:

Federal Constitution, art. 5

Public Officers (Conduct And Discipline) Regulations 1993, regs. 24, 25, 28(4), 37(5), 38(g)

Public Services Disciplinary Boards Regulations 1993, regs. 2(2), 11

Rules of Court 2012, O. 53 r. 3(2)

Wildlife Conservation Act 2010, s. 50

Bagi pihak pemohon - Jessica Ram Binwani, Theivanai Amarthalingan, Ramitra Ramarao & Siti Najihah Rusli (PDK); T/n Theiva Lingam

Bagi pihak responden - Aisyaf Falina Abdullah; PKP

Dilaporkan oleh Suhainah Wahiduddin

PENGHAKIMAN

Nordin Hassan H:

Pendahuluan

[1] Pemohon dalam kes ini, Mariani binti Ramli, telah memfailkan permohonan semakan kehakiman antara lain bagi mendapatkan relief-relief berikut:

(i) Satu perintah *certiorari* untuk membatalkan keputusan responden pertama bertarikh 26 April 2017 (keputusan pertama) yang dinyatakan dalam surat daripada responden pertama kepada pemohon bertarikh 5 Mei 2017, di mana pemohon didapati bersalah atas pertuduhan-pertuduhan yang dikemukakan terhadap pemohon dan pekerjaan pemohon sebagai Pembantu Hidupan Liar (Wildlife Ranger) Gred G19 di Pusat Konservasi Gajah Kebangsaan di Kuala Gandah, Pahang ditamatkan selaras dengan peraturan 38(g), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993, yang dibuat secara tidak adil, tidak munasabah dan/atau tidak setimpal (disproportionately);

(ii) Satu perintah *certiorari* untuk membatalkan keputusan responden kedua bertarikh 11 September 2017 (keputusan kedua) yang dinyatakan dalam surat daripada responden ketiga kepada pemohon bertarikh 21 September 2017, yang dimaklumkan kepada pemohon pada 9 Oktober 2017, di mana responden kedua telah menolak rayuan pemohon terhadap keputusan responden pertama dan mengesahkan keputusan responden pertama, secara tidak adil dan/atau tidak munasabah;

(iii) Satu perintah untuk membatalkan keputusan responden keempat bertarikh 11 Disember 2017 (keputusan ketiga) yang membatalkan dan/atau menarik balik kebenaran yang diberikan terdahulu oleh responden keempat kepada pemohon, bawah s. 50 Akta Pemuliharaan Hidupan Liar 2010 untuk menyimpan enam ekor ungka (gibbons) dan seekor lotong cekong (lotong) (dusky leaf monkey) untuk tujuan menjalankan aktiviti pemuliharaan, dan memerintahkan pemohon untuk mengembalikan kesemua primat ini, yang dibuat secara tidak adil dan/atau tidak munasabah.

(iv) Selanjutnya dan/atau secara alternatif, satu perintah dan/atau perintah *mandamus* mengarahkan responden ketiga dalam kadar segera mengembalikan semula pemohon kepada jawatannya yang terdahulu, iaitu sebagai pembantu hidupan liar (wildlife ranger) gred G19 di pejabat responden keempat dan pembayaran balik semua gaji bermula dari 1 Oktober 2016 hingga tarikh pengembalian jawatan semula.

A (v) Selanjutnya dan/atau, secara alternatif, satu perintah bahawa responden keempat memberi kebenaran kepada pemohon bawah s. 50 Akta Pemuliharaan Hidupan Liar 2010 supaya terus menyimpan, menjaga dan memulihkan tujuh primat tersebut (enam ekor ungka dan seekor lotong cekong) untuk tujuan menjalankan aktiviti pemuliharaan sehingga B primat-primat tersebut dipulihkan sepenuhnya untuk dilepaskan di hutan, di mana kesediaan primat-primat untuk dibebaskan akan diputuskan dan disahkan (certified) oleh seorang pakar primat yang bebas (independent primate expert) dan pelepasan primat-primat tersebut dijalankan di bawah penyeliaan dan pemantauan responden C keempat dan pakar primat bebas tersebut.

(vi) Selanjutnya dan/atau secara alternatif, satu perintah bahawa responden keempat dan/atau responden kelima membayar pampasan dan/atau ganti rugi kepada pemohon untuk sebanyak RM119,710.90 bagi semua perbelanjaan yang ditanggung oleh pemohon dalam menjaga tujuh primat D yang diletak bawah jagaannya oleh responden keempat semenjak tahun 2013.

Ringkasan Fakta

[2] Ringkasan fakta relevan bagi permohonan ini adalah seperti berikut:

E (i) Pemohon telah menerima tawaran jawatan sebagai Pembantu Hidupan Liar Gred G19 di Jabatan Perlindungan Hidupan Liar dan Taman Negara ('Jabatan') berdasarkan surat tawaran bertarikh 29 Mei 2007. Pada 18 Jun 2007, pemohon mendapat tawaran lantikan tetap ke jawatan tersebut dan pada 9 Julai 2007 lantikan tetap pemohon telah F disahkan.

(ii) Seterusnya, melalui surat bertarikh 27 Ogos 2012, Suruhanjaya Perkhidmatan Awam telah meluluskan pelepasan untuk peminjaman pemohon sebagai 'Student Researcher For Flatheaded Cat Conservation Project' di Zoo Copenhagen, Denmark dan ditempatkan G di Unit Perlindungan Rezab Krau, Rezab Sungai Dusun dan Universiti Sains Malaysia.

(iii) Jabatan juga melalui surat bertarikh 10 September 2012 telah meluluskan peminjaman pemohon tersebut. Begitu juga dengan Kementerian Sumber Asli dan Alam Sekitar yang memberikan H pelepasan tersebut untuk tempoh selama dua tahun.

(iv) Antara terma perjanjian berhubungan sangkutan atau peminjaman pemohon dengan Zoo Copenhagen tersebut adalah pemohon perlu memperolehi ijazah Sarjana Muda Sains (Bachelor of Science) (BSc) dan sehubungan itu, pada 1 September 2013, pemohon telah I memulakan pengajiannya di Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) untuk mendapatkan ijazah berkenaan.

(v) Pada pertengahan tahun 2016, pengajian pemohon di UKM masih belum selesai di mana dua semester lagi perlu diduduki. Di samping itu, permohonan pihak Zoo Copenhagen untuk peminjaman pemohon dengan zoo berkenaan disambung tidak diluluskan oleh Jabatan dan Suruhanjaya Perkhidmatan Awam.

(vi) Dalam pada itu, pemohon telah diberikan kebenaran oleh Jabatan melalui surat bertarikh 3 Disember 2014 untuk memelihara ungka tangan hitam dan melepaskannya ke habitat asal apabila ungka tersebut boleh berdikari untuk kelangsungan hidup.

(vii) Seterusnya, melalui surat bertarikh 9 Ogos 2016, Jabatan sekali lagi telah meminta pemohon menyimpan dan memelihara lima ekor ungka tangan putih menurut s. 50, Akta Pemuliharaan Hidupan Liar 2010 (Akta 716). Selanjutnya, berdasarkan Borang Serahan Hidupan Liar bertarikh 9 Oktober 2016 seekor lagi ungka tangan putih telah diserahkan kepada pemohon untuk dipelihara.

(viii) Selanjutnya, pemohon melalui surat bertarikh 21 September 2016 kepada Jabatan, telah memohon untuk cuti belajar dengan separuh gaji bermula dari 1 Oktober 2016 hingga 30 Januari 2018 kerana ingin menyelesaikan pembelajaran peringkat Ijazah Sarjana Muda di UKM.

(ix) Tempoh peminjaman pemohon dengan Zoo Conpenhagen pula tamat pada 30 September 2016.

(x) Berhubung dengan permohonan cuti belajar pemohon, pihak Jabatan telah memberi penjelasan mengenai proses permohonan cuti belajar berkenaan dan pemohon telah diminta untuk kembali bertugas sementara menunggu cuti pemohon diluluskan.

(xi) Walau bagaimanapun, pemohon telah tidak hadir bertugas walaupun cuti pemohon belum diluluskan dan ini menyebabkan pemohon diserahkan dengan surat tunjuk sebab bertarikh 12 Oktober 2016 kerana tidak hadir bertugas dan surat berkenaan dijawab oleh pemohon melalui surat bertarikh 17 Oktober 2016.

(xii) Antara alasan yang diberikan oleh pemohon kerana tidak hadir bertugas adalah kerana perlu menyelesaikan pengajian Ijazah Sarjana Muda di UKM yang berbaki dua semester lagi.

(xiii) Selanjutnya, melalui surat tindakan tatatertib dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat bertarikh 20 Januari 2017, Jabatan memaklumkan bahawa pemohon telah gagal melaporkan diri untuk bertugas selama 57 hari dari Oktober hingga Disember 2016 dan ini melanggar tatakelakuan di bawah Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 (PPPA (K&T) 1993).

(xiv) Dalam surat tersebut, pertuduhan yang dikemukakan terhadap pemohon adalah seperti berikut:

Pertuduhan

Bahawa puan, Puan Mariani Binti Ramli (K.P.: 860805-49-5654), Pembantu Hidupan Liar Gred G19 semasa bertugas di Pejabat PERHILITAN Pusat Konservasi Gajah Kebangsaan (PKGK), Kuala Gandah, Pahang telah melakukan kesalahan gagal melapor diri dan tidak hadir bertugas tanpa terlebih dahulu memaklumkan atau memohon cuti atau mendapatkan kebenaran terlebih dahulu atau tanpa sebab-sebab yang munasabah sebanyak lima puluh tujuh (57) hari sebagaimana tarikh-tarikh seperti berikut:

Tahun 2016			
Bil.	Bulan	Tarikh	Bil. Hari
1.	Oktober	4, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 13, 14, 17, 18, 19, 20, 21, 24, 25, 26, 27, 28 dan 31	20
2.	November	1, 2, 3, 4, 7, 8, 9, 10, 11, 14, 15, 16, 17, 18, 21, 22, 23, 24, 25, 28, 29 dan 30	22
3.	Disember	1, 2, 5, 6, 7, 8, 9, 13, 14, 15, 16, 19, 20, 21 dan 22	15
		JUMLAH KESELURUHAN	57

Perbuatan puan ini boleh menyebabkan puan dikenakan tindakan tatatertib selaras dengan Peraturan 24, Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 dan boleh diertikan sebagai tidak bertanggungjawab dan ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh dirafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah iaitu bertentangan dengan Peraturan 4(2)(g) dan Peraturan 4(2)(i), Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 seperti berikut:

Peraturan 4(2) Seseorang tidak boleh:

(g) tidak bertanggungjawab;

(i) ingkar perintah atau berkelakuan dengan apa-apa cara yang boleh ditafsirkan dengan munasabah sebagai ingkar perintah.

(xv) Pemohon kemudian telah membuat representasinya melalui surat bertarikh 8 Februari 2017.

(xvi) Pada 26 April 2017, Lembaga Tatatertib Kumpulan Sokongan (No. 1) Jabatan telah bermesyuarat dan mempertimbangkan pertuduhan terhadap pemohon dan memutuskan pemohon bersalah dan dikenakan hukuman buang kerja mengikut peraturan 38(g) PPPA (K&T) 1993.

(xvii) Keputusan Lembaga ini dimaklumkan kepada pemohon melalui surat dari Jabatan bertarikh 5 Mei 2017.

(xviii) Rayuan pemohon terhadap keputusan buang kerja tersebut juga telah ditolak.

(xix) Pemohon yang tidak berpuas hati dengan keputusan Lembaga tersebut telah memfailkan semakan kehakiman di mahkamah ini.

Alasan-alasan Bagi Permohonan Semakan Kehakiman

[3] Alasan-alasan pemohon seperti dinyatakan dalam pernyataan menurut A. 53 k. 3(2) Kaedah-Kaedah Mahkamah 2012 adalah seperti berikut:

(i) Pemohon tidak melanggar sebarang peraturan seperti yang didakwa oleh responden pertama dan tidak pada bila-bila masa berkelakuan dengan tidak bertanggungjawab atau ingkar menurut arahan (acted insubordinately). Pemohon hanya mengemukakan permohonannya untuk cuti rehat dan cuti tanpa gaji sebelum tamatnya perjanjian dengan Zoo Copenhagen, supaya beliau boleh memperolehi ijazahnya yang merupakan satu syarat perjanjian dengan Zoo Copenhagen. Pemohon juga tidak memasuki perjanjian dengan Zoo Copenhagen secara persendirian, tetapi di bawah naungan, kebenaran, pengesahan dan sokongan responden keempat dan kelima untuk penyelidikan dan pemuliharaan fauna tempatan dan sebagai ikatan kerjasama antara Jabatan Perhilitan dan Zoo Copenhagen.

(ii) Pemohon telah berkomunikasi dengan beberapa pegawai daripada pejabat responden ketiga dan keempat, untuk mencari satu jalan penyelesaian yang baik supaya beliau boleh terus berkhidmat dengan responden keempat dan kelima, dan pada masa yang sama menghabiskan Ijazah Sarjana Muda Sains pemohon. Walau bagaimanapun, pemohon tidak menerima apa-apa jawapan yang memuaskan daripada Jabatan.

(iii) Pemohon tidak dapat melaporkan diri pada 1 Oktober 2016 di Bahagian Konservasi Biodiversiti di Ibu Pejabat Jabatan Perhilitan di Cheras dan menunggu selama tempoh enam bulan untuk keputusan sama ada cuti beliau akan diluluskan, atas alasan-alasan berikut:

(a) Pemohon tidak ditawarkan pilihan lain selain daripada melaporkan diri pada 1 Oktober 2016 di Pejabat Cheras dan membuat perjalanan ke UKM untuk menghadiri kelas. Jarak perjalanan adalah jauh untuk pemohon yang terpaksa membuat perjalanan selama empat hingga lima jam sehari tiap-tiap hari, dan tidak akan dapat menghadiri kelas dan tutorial pada waktu pagi, yang merupakan aspek yang penting dalam pembelajarannya sebagai mahasiswa sepenuh masa. Pemohon juga mungkin tidak akan dapat memperolehi ijazah berkenaan, yang merupakan syarat perjanjian

A antaranya dengan Zoo Conpenhagen. Responden keempat memang mengetahui jadual kelas pemohon dan bahawa pemohon mesti menghabiskan ijazah tersebut menurut syarat peminjaman pemohon ke Zoo Conpenhagen oleh responden keempat.

(b) Jabatan juga sedar bahawa pemohon terlibat secara aktif dalam B penjagaan dan pemuliharaan tujuh ekor primat yang diserahkan kepadanya oleh Jabatan untuk dijaga sementara menunggu masa mereka boleh dilepaskan di hutan, dan yang telah dibenarkan oleh responden keempat bawah s. 50 Akta Pemuliharaan Hidupan Liar 2010. Semua primat ini memerlukan perhatiannya sebab mereka C masih muda dan beberapa di antara mereka masih sedang sembuh daripada kecederaan fizikal dan emosional. Pemohon tidak akan dapat menjaga primat dengan sewajarnya sekiranya pemohon perlu menghadiri semua kelasnya dan juga bekerja selama 40 jam seminggu setiap minggu. Pemohon juga tidak akan dapat D menghabiskan tempoh 40 jam bekerja pada hujung minggu sebab itulah masa yang beliau luangkan dengan primat-primat di dalam jagaannya.

(iv) Keputusan pertama untuk menamatkan pekerjaan pemohon dan keputusan kedua yang menolak rayuan pemohon dan mengekalkan E keputusan pertama adalah tidak rasional (irrational), tidak munasabah, tidak adil dan salah (perverse) oleh kerana responden pertama dan kedua telah gagal mengambil kira semua pertimbangan yang relevan, kesemuanya yang berada dalam pengetahuan pegawai-pegawai di Jabatan dan responden ketiga.

F (v) Responden pertama sepatutnya, mengambil kira keadaan-keadaan khas kes pemohon, menubuhkan Jawatankuasa Penyiasatan di bawah peraturan 28(4) Peraturan-Peraturan Pegawai Awam (Kelakuan dan Tatatertib) 1993 dan peraturan 11 Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993, dan memberikan pemohon G peluang untuk didengar secara lisan, supaya pemohon dapat memberi penjelasan lanjut berkenaan alasan-alasan di sebalik ketidakhadiran pemohon pada 1 Oktober 2016 dan supaya dapat memahami dengan lebih mendalam semua keadaan kes ini, sebelum membuat keputusan berkenaan rayuannya. Oleh kerana gagal berbuat demikian, responden H pertama telah bertindak secara tidak rasional (irrational), tidak munasabah dan tidak sah (illegality).

(vi) Responden-responden telah menghukum pemohon kerana beliau telah mengutamakan pengajian ijazahnya, yang merupakan satu syarat perjanjian yang beliau tandatangan dengan Zoo Conpenhagen, apabila I dipinjamkan kepada zoo berkenaan oleh responden keempat.

(vii) Keputusan-keputusan responden pertama dan kedua melanggar prinsip keseimbangan (proportionality), di mana hukuman pemecatan/buang kerja daripada perkhidmatan awam adalah tidak seimbang (disproportionate) dengan kegagalan pemohon untuk hadir bertugas pada 1 Oktober 2016, memandangkan keadaan kes ini, di mana semua responden-responden tahu bahawa beliau berada dalam proses menghabiskan pengajian ijazahnya dan juga bertanggungjawab menjaga dan memulihkan primat-primat.

(viii) Akibat daripada keputusan-keputusan responden-responden pertama dan kedua untuk menamatkan pekerjaan pemohon, hak-haknya di bawah per. 5 Perlembagaan Persekutuan telah dicabuli, dalam mana pemohon telah dilucutkan mata pencariannya (deprived of her livelihood).

(ix) Selanjutnya, keputusan responden keempat bertarikh 11 Disember 2017 (keputusan ketiga) yang membatalkan kebenaran yang diberi kepada pemohon untuk menjaga dan memulihkan primat adalah tidak munasabah, tidak adil, salah (perverse) dan tidak rasional (irrational). lni adalah kerana alasan-alasan berikut:

(a) Jabatan tidak mempunyai kepakaran atau bajet yang memuaskan untuk menjaga primat-primat ini. Sebagai pembantu hidupan liar, pemohon telah berikthiar untuk mempelajari beberapa garis panduan antarabangsa untuk pemulihan hidupan liar sebelum menerima ungka pertama untuk dijaga dan dipulihkan. Pemohon juga telah menghadiri kursus-kursus di Thailand dan Cambodia untuk belajar dengan lebih terperinci berkenaan dengan penjagaan, pemulihan dan pelepasan primat di hutan.

(b) Semenjak 2013, pemohon telah menjaga tujuh ekor primat dalam jagaannya dengan menggunakan wang sendiri. Kesemua tujuh ekor primat tersebut telah menunjukkan perkembangan yang baik di bawah jagaannya dan mengalami banyak perubahan positif sejak mereka diserahkan kepadanya oleh Jabatan.

(c) Responden keempat telah dengan nyata membenarkan (expressly authorised) pemohon untuk menjaga tujuh primat ini bawah s. 50 Akta Pemuliharaan Hidupan Liar 2010, dan dengan berbuat demikian telah mengesahkan kepakarannya sebagai pakar "small apes" dan penyokong pemuliharaan haiwan.

(d) Semenjak 2016, pemohon telah berkomunikasi dengan pakar-pakar IUCN berkenaan isu penjagaan, pemuliharaan dan pelepasan primat di hutan. Mereka selalu memantau dan mengikut perkembangan kerja pemohon dengan primat. Oleh kerana kerja dan pengalaman luas beliau dengan primat dalam jagaannya, pemohon diundang oleh Vice Chairperson IUCN SSC Primate Specialist Group Section on

A Small Apes (SSA) sebagai pakar dalam kumpulan ini dan juga sebagai ahli captive working party. Pemohon kini merupakan satu-satunya rakyat Malaysia di dalam kumpulan pakar ini.

(e) Sekiranya tujuh primat ini diambil daripada jagaan pemohon oleh Jabatan Perhilitan, mereka akan mengalami tekanan yang melampau, akan kekurangan motivasi, berkemungkinan besar akan mencederakan diri sendiri dan akhirnya mati secara perlahan-lahan.

B

(x) Pemohon juga membangkitkan isu bahawa pertuduhan yang dikemukakan terhadap pemohon adalah tidak jelas dan kabur. Oleh itu, dihujahkan pertuduhan terhadap pemohon adalah defektif.

C

(xi) Selain itu, pemohon juga menyatakan bahawa Lembaga gagal memberi alasan-alasan mengapa pemohon diambil tindakan buang kerja.

Keputusan Mahkamah Ini

D **[4]** Prinsip undang-undang adalah jelas bahawa sesuatu keputusan yang dilaksanakan berhubung tugas atau fungsi awam boleh disemak atas alasan ia tidak sah di sisi undang-undang, tidak rasional, ketidakaturan prosedur atau tidak berpadanan.

(rujuk *Akira Sales & Services (M) Sdn Bhd v. Nadiah Zee Abdullah And Another* E *Appeal* [2018] 2 CLJ 513; [2018] 2 MLJ 537, *R Rama Chandran v. Industrial Court of Malaysia & Anor* [1997] 1 CLJ 147).

[5] Dalam kes ini, salah satu isu utamanya adalah tindakan pemohon yang tidak hadir bertugas selama 57 hari. Pemohon memberi alasan, antara lain, beliau perlu menyempurnakan pembelajaran untuk mendapatkan Ijazah F Sarjana Muda di UKM yang hanya berbaki dua semester lagi. Ini dikatakan penting kerana ia merupakan salah satu kehendak terma dalam perjanjian peminjaman pemohon dengan Zoo Copenhagen di Denmark.

[6] Berhubung isu ini, fakta utama yang tidak dipertikaikan oleh pemohon adalah pemohon telah tidak hadir bertugas selama 57 hari. Ketidakhadiran G pemohon bertugas ini adalah tanpa kelulusan untuk bercuti dari Jabatan sama ada cuti tanpa gaji mahupun cuti separuh gaji.

[7] Berhubung perkara ini, setiap pegawai Kerajaan termasuk pemohon adalah tertakluk bawah Peraturan-peraturan yang ditetapkan, antaranya H PPPA (K&T) 1993.

[8] Berkaitan dengan isu cuti ini, seorang pegawai awam yang tidak hadir bertugas tanpa cuti atau tanpa kebenaran ketua jabatannya boleh diambil tindakan tatatertib. Ini dinyatakan bawah peraturan 24, PPPA (K&T) 1993.

I Peraturan 24, Tindakan tatatertib kerana tidak hadir tanpa cuti.

Ketidakhadiran untuk bertugas oleh seseorang pegawai tanpa cuti atau tanpa terlebih dahulu mendapat kebenaran atau tanpa sebab yang munasabah boleh menyebabkan pegawai itu dikenakan tindakan tatatertib.

[9] Jelasnya, pemohon telah melanggar peraturan 24 ini dan alasan untuk menyambung pembelajaran, tidak membolehkan seseorang penjawat awam untuk tidak hadir bertugas tanpa sebarang kelulusan. Peraturan 24 ini adalah jelas dan terpakai kepada semua penjawat awam.

[10] Kehendak dalam perjanjian pinjaman dengan Zoo Copenhagen untuk pemohon memperolehi Ijazah Sarjana Muda Sains (BSc), saya dapati telah luput apabila tempoh peminjaman tersebut tamat pada 30 September 2016 dan permohonan Zoo Conpenhagen untuk melanjutkan tempoh peminjaman ditolak oleh Jabatan.

[11] Pihak pemohon membangkitkan isu bahawa seorang pegawai atasan Jabatan, Encik Hasnan Yusof, Timbalan Ketua Pengarah II, Jabatan, ada menjanjikan bahawa akan mencari penyelesaian berhubung cuti pemohon untuk meneruskan pembelajaran di UKM. Di sini, pegawai berkenaan bukanlah ketua jabatan pemohon atau orang yang mempunyai kuasa untuk meluluskan cuti pemohon dan keduanya, tiada kelulusan cuti yang diberikan lagi kepada pemohon semasa pemohon tidak bertugas dalam tempoh 57 hari tersebut.

[12] Pemohon tidak boleh bersandarkan kepada prinsip harapan yang sah (legitimate expectation) dalam isu mendapatkan cuti ini semata-mata kerana Jabatan dan responden-responden lain telah meluluskan peminjaman pemohon kepada Zoo Copenhagen yang memerlukan pemohon mendapatkan Ijazah Sarjana Muda tersebut.

[13] Ini adalah kerana peminjaman tersebut adalah untuk suatu tempoh masa dan tempoh tersebut telah luput pada 30 September 2016 dan yang lebih utama undang-undang iaitu peraturan 24, menghendaki cuti perlu diperolehi untuk seorang penjawat awam tidak hadir bertugas. Tiada harapan yang sah dapat dipertahankan sekira ia bertentangan dengan undang-undang seperti tindakan pemohon dalam kes ini.

[14] Selain itu, pihak pemohon berhujah bahawa pertuduhan terhadap pemohon adalah defektif kerana pertuduhan yang dikemukakan menyatakan antara lain:

> telah melakukan kesalahan gagal melaporkan diri dan tidak hadir bertugas tanpa terlebih dahulu memaklumkan atau memohon cuti atau mendapat kebenaran terlebih dahulu atau tanpa sebab-sebab yang munasabah sebanyak lima puluh tujuh (57) hari sebagaimana tarikh-tarikh seperti berikut:

Dihujahkan bahawa kesalahan pemohon adalah tidak jelas atau kabur iaitu sama ada kesalahan tidak memaklumkan atau memohon cuti atau tanpa sebab-sebab yang munasabah.

[15] Dalam isu ini, penelitian terperinci pada pertuduhan yang dikemukakan secara keseluruhan adalah jelas bahawa kesalahan yang dipertuduhkan adalah tidak hadir bertugas tanpa cuti selama 57 hari.

Pemohon tidak terkeliru dan dapat membuat representasi yang memberi alasan-alasan mengapa pemohon tidak hadir bertugas tanpa cuti tersebut secara terperinci. Lembaga yang mempertimbangkan pertuduhan tersebut juga jelas dengan pertuduhan berkenaan. Sehubungan itu, hujah bahawa pertuduhan terhadap pemohon adalah defektif kerana tidak jelas, tidak dapat dipertahankan.

[16] Dalam kes *Sivaganes Arumadorai v. Dato' Alias Hj Ahmad, Pengerusi Lembaga Tatatertib Kumpulan Sokongan (No. 1), Jabatan Imigresen Malaysia & Ors* [2017] 1 LNS 256; [2017] MLJU 372, yang dirujuk oleh pihak pemohon jelas menyatakan seperti berikut:

> [17] It is axiomatic that a notice/charge against a person is an important document. It is this document that triggers the process of an inquiry into a wrong doing. The upshot of the process of an inquiry by a tribunal can be serious. Therefore, *the alleged wrongdoing stated in the notice/charge has to be clear, specific and unambiguous. It cannot fall short of these fundamental requirements. A clear, specific and unambiguous term serve two purposes. First, the person charged is able to defend the charge with certainty, specifically and adequately. This accords him with a fair opportunity of being heard. Secondly, the tribunal hearing the charge is able to know precisely that the charge against the person concerned is*. The members of the tribunal will be able to focus on what to look for during the process of their decision making. It is said that a vague notice (a charge) is not a proper notice in law and all subsequent proceedings based on such a notice would be vitiated (see MP Jain, *Administrative Law of Malaysia and Singapore*, 3rd edn, 1997, p. 293)
>
> (penekanan ditambah)

[17] Seterusnya, pemohon ada membangkitkan bahawa tiada jawatankuasa penyiasatan ditubuhkan bagi kes pembuangan kerja pemohon.

[18] Berhubung isu ini, peraturan 11, Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993, menyatakan:

> 11. Lembaga Tatatertib boleh menghendaki suatu penyiasatan.
>
> Sebelum membuat sesuatu keputusan berkenaan apa-apa perkara yang mengenainya ia dikehendaki memutuskan sedemikian. Lembaga Tatatertib boleh, jika difikirkannya perlu untuk mendapatkan penjelasan selanjutnya, menghendaki suatu penyiasatan dijalankan oleh seseorang pegawai atau suatu kumpulan pegawai bagi maksud mendapatkan suatu penjelasan dan suatu syor berkenaan dengan perkara tersebut.

[19] Di sini jelas bahawa Lembaga boleh menghendaki suatu penyiasatan dijalankan jika difikirkan perlu. Penyiasatan ini bukannya suatu kehendak mandatori.

[20] Seterusnya, peraturan 37(5), PPPA (K&T) 1993 jelas memperuntukkan:

> (4) *Jika pegawai itu tidak membuat apa-apa representasi dalam tempoh yang dinyatakan dalam perenggan (2)(b), atau jika pegawai itu telah membuat representasi sedemikian tetapi representasi itu tidak dapat membersihkan dirinya sehingga memuaskan hati Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan, Pihak berkuasa Tatatertib itu hendaklah terus menimbangkan dan membuat keputusan tentang pembuangan kerja atau penurunan pangkat pegawai itu.*
>
> (5) *Jika Pihak berkuasa Tatatertib yang berkenaan berpendapat bahawa kes terhadap pegawai itu menghendaki penjelasan lanjut, Pihak Berkuasa Tatatertib boleh menubuhkan suatu Jawatankuasa Penyiasatan* bagi maksud mendapatkan penjelasan lanjut sedemikian.
>
> (penekanan ditambah)

[21] Jelasnya, kehendak penubuhan jawatankuasa penyiasatan ini bukanlah suatu kehendak mandatori seperti dinyatakan bawah peraturan 37(5) tetapi ia hanya diadakan sekiranya penjelasan lanjut diperlukan oleh Lembaga. Berdasarkan keterangan dalam kes ini, penjelasan lanjut tidak diperlukan lagi apabila Lembaga telah membuat keputusan setelah meneliti kes terhadap pemohon.

[22] Pertimbangan Lembaga ini, bagi saya, termasuk juga berdasarkan representasi pemohon yang dihantar melalui surat bertarikh 8 Februari 2017.

[23] Berkaitan isu penubuhan jawatankuasa penyiasatan ini juga, Mahkamah Rayuan dalam kes *Mohd Sobri Che Hassan v. Pihak Berkuasa Tatatertib Majlis Perbandaran Seberang Perai & Anor* [2018] 2 CLJ 715; [2017] MLJU 1549, telah memutuskan:

> [37] It is trite that the appointment of the Committee of Investigation is at the discretion of the Disciplinary Authority and the officer could not demand for the same to be appointed and the Court ought not to interfere with the discretion of the Disciplinary Authority.
>
> [40] Hence, guided by the above authorities, we agree with the learned JC, *it is for the 1st respondent to decide whether a Committee of Investigation ought to be appointed to investigate the charge and the applicant could not demand for the same*. This approach is also in tandem with Regulation 37(5) of 1993 Regulations which provides as follows :
>
> > (5) If the appropriate Disciplinary Authority is of the opinion that the case against the officer requires further clarification, the Disciplinary Authority may establish an Investigation Committee for the purpose of obtaining such further clarification.
>
> [41] *The words 'if the Disciplinary Authority is of the opinion' in the above-mentioned Regulation showed that the discretion is upon the Disciplinary Authority to decide whether a Committee of Investigation ought to be appointed or otherwise and the Court ought not to interfere with that discretion.* Regulations 29(4) of the MPSP Disciplinary Regulations were couched in similar language. We were of the view, cases applicable to the case at hand. In view of the

A above, we were constrained to hold that the point taken up by the applicant that he was denied the right to be heard as the 1st respondent had failed to constitute a Committee of Investigation to inquire into the charge against him has no merits and ought to be rejected by this Court.

(penekanan ditambah)

B **[24]** Sehubungan itu, isu penubuhan jawatankuasa penyiasatan ini yang merupakan kuasa budi bicara Lembaga adalah tidak bermerit.

[25] Berkait rapat dengan isu ini adalah hak pemohon untuk didengar secara lisan yang dihujahkan oleh peguam pemohon.

C **[26]** Berkaitan hujahan ini, hak pemohon untuk didengar secara lisan bergantung kepada keperluan penjelasan lanjut oleh Lembaga seperti dinyatakan bawah peraturan II berkenaan. Perkara ini juga telah diputuskan oleh Mahkamah Persekutuan dalam kes *Kerajaan Malaysia & Ors v. Tay Chai Huat* [2012] 3 CLJ 577; [2012] 3 MLJ 149, yang menyatakan seperti berikut:

D [27] I dare to say that the law is settled in cases of this genre. This can be gleaned from several decisions which were decided to *Ultra Badi* and *Vickneswary*; see *Hajjah Halimatussadiah bte Haji Kamaruddin v. Public Services Commission, Malaysia & Anor* [1994] 3 MLJ 61, *Ghazi bin Mohd Sawi v. Mohd Haniff bin Omar, Ketua Polis Negara, Malaysia & Anor* [1994] 2 MLJ 114, *Zainal Hashim v. Government of Malaysia* [1974] 1 MLJ 138.

E [28] From the authorities referred to above I am of the view that the law is settled. Thus, *an oral hearing may be given in instances where the disciplinary authority considers that the case against the officer requires further clarificarion and consequently appoint a Committee of Inquiry pursuant to general order (Chapter D). If the disciplinary authority considers that no further clarification is required, I do* F *not think that the officer concerned can insist or demand that a Committee of Inquiry be appointed*. (penekanan ditambah)

[27] Berdasarkan huraian di atas, jelas sekali, isu hak untuk pemohon didengar secara lisan dalam kes ini juga tidak dapat dipertahankan.

G **[28]** Selanjutnya, tiada sebarang kehendak undang-undang yang menghendaki Lembaga memberikan alasan-alasan mengapa pemohon dibuang kerja. Prosedur dalam kes tatatertib dengan tujuan buang kerja atau turun pangkat diperuntukkan di bawah peraturan 37, PPPA (K&T) 1993 dan seterusnya apabila seorang pegawai awam didapati bersalah, hukuman, termasuk buang kerja boleh dijatuhkan menurut peraturan 38(g). Tiada apa-H apa peruntukan yang menyatakan, alasan-alasan perlu diberikan apabila keputusan buang kerja dibuat oleh Lembaga.

[29] Justeru itu, apabila tiada kehendak undang-undang untuk memberikan alasan-alasan tersebut, tiada sebarang ketidakpatuhan prosedur boleh berlaku. lni juga telah dijelaskan oleh Mahkamah Persekutuan dalam kes I *Lee Kew Sang v. Timbalan Menteri Dalam Negeri & Ors* [2005] 3 CLJ 914, yang menyatakan:

> In our view, courts must give effect to the amendments. That being the law, it is the duty of the courts to apply them. So, in a *habeas corpus* application where the detention order of the Minister made under s. 4(1) of the Ordinance or, for that matter, the equivalent ss. in ISA 1960 and DD (SPM) Act 1985, the first thing that the courts should do is to see whether the ground forwarded is one that falls within the meaning of procedural non-compliance or not. To determine the question, the courts should look at the provisions of the law or the rules that lay down the procedural requirements. It is not for the courts to create procedural requirements because it is not the function of the courts to make law or rules. *If there is no such procedural requirement then there cannot be non-compliance thereof. Only if there is that there can be non-compliance thereof and only then that the courts should consider whether, on the facts, there has been non-compliance*.
>
> (penekanan ditambah)

[30] Seterusnya, saya juga mendapati tiada kelewatan yang berlaku untuk mengambil tindakan tatatertib terhadap pemohon seperti yang dihujahkan oleh pemohon. Dalam kes ini, surat tunjuk sebab dikemukakan kepada pemohon bertarikh 12 Oktober 2016 dan representasi dibuat oleh pemohon melalui surat bertarikh 17 Oktober 2016. Tindakan tatatertib diambil melalui surat bertarikh 20 Januari 2017 apabila pertuduhan dikemukakan terhadap pemohon. Bagi saya tempoh tiga bulan sebelum tindakan tatatertib diambil bukan merupakan suatu kelewatan yang tidak munasabah. Oleh itu, isu ini juga adalah tidak berasas.

[31] Selain dari isu-isu yang dinyatakan di atas, terdapat satu isu penting dalam kes ini yang perlu diberikan pertimbangan iaitu komposisi Lembaga Tatatertib.

[32] Peraturan 2(2) Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993 memperuntukkan seperti berikut:

> (2) Walau apa pun, subperaturan (3), mana-mana anggota Lembaga Tatatertib (termasuklah Pengerusi) yang dinyatakan dalam ruang 4 Jadual **yang menjadi pengadu** dalam apa-apa prosiding tatatertib terhadap seseorang pegawai **tidak boleh bersidang sebagai anggota atau Pengerusi Lembaga Tatatertib untuk mendengar kes terhadap pegawai itu**.
>
> (penekanan ditambah)

[33] Berhubung tindakan tatatertib terhadap pemohon iaitu mengenai ketidakhadiran tanpa cuti, peraturan 25 menetapkan seperti berikut:

> Peraturan 25, Prosedur dalam hal ketidakhadiran tanpa cuti.
>
> (1) Jika seseorang pegawai tidak hadir bertugas tanpa cuti atau tanpa terlebih dahulu mendapat kebenaran atau tanpa sebab yang munasabah, **Ketua Jabatannya** hendaklah, seberapa segera yang mungkin, **melaporkan hakikat itu berserta dengan tarikh-tarikh dan hal keadaan ketidakhadiran itu dan apa-apa maklumat selanjutnya berkenaan dengan ketidakhadiran itu kepada Pihak Berkuasa Tatatertib** yang berkenaan.

A (2) Pihak Berkuasa Tatatertib yang berkenaan boleh, setelah menimbangkan **laporan Ketua Jabatan** di bawah subperaturan (1), memulakan tindakan tatatertib terhadap pegawai itu.

(penekanan ditambah)

B **[34]** Berkaitan isu ini, aduan berhubung ketidakhadiran pemohon tanpa cuti ini dibuat melalui surat tunjuk sebab bertarikh 12 Oktober 2016 yang ditandatangani oleh Puan Priscilla Bong bagi pihak Ketua Pengarah Jabatan Perlindungan Hidupan Liar dan Taman Negara yang ketika itu adalah Dato Abdul Kadir bin Abdul Hashim. Di sini hakikatnya, pengadu adalah Ketua Pengarah Jabatan iaitu Dato Abdul Kadir.

C **[35]** Fakta yang tidak dinafikan adalah Dato Abdul Kadir juga merupakan Pengerusi Lembaga Tatatertib yang memutuskan kes pemohon iaitu untuk dibuang kerja.

[36] Tiada keterangan afidavit daripada Puan Priscilla Bong yang D menandatangani surat tunjuk sebab bagi pihak Ketua Pengarah yang menjelaskan bahawa walaupun surat ditandatangani bagi pihak Ketua Pengarah, ia adalah amalan biasa dan Ketua Pengarah tidak mempunyai pengetahuan mengenai fakta kes termasuk aduan yang dibuat apabila surat tunjuk sebab tersebut dikeluarkan.

E **[37]** Perkara ini jelas sekali bertentangan dengan peraturan 2(2) berkenaan kerana Ketua Pengarah Jabatan yang merupakan pengadu dalam kes pemohon juga menjadi Pengerusi Lembaga yang memutuskan kes pemohon.

[38] lni juga mendedahkan kepada unsur berat sebelah (bias) dalam keputusan yang dibuat oleh Lembaga tersebut.

F **[39]** Berhubung isu ini, rujukan kepada kes Mahkamah Rayuan, *Darshan Singh v. Farid Kamal Hussain* [2004] 4 CLJ 410, adalah relevan di mana dijelaskan:

> As stated by the learned author, M.P. Jain in his book *Treatise On* G *Administrative Law* 1996 edn, vol. 1 p. 421, A judge knowing the facts from inside may feel that there was no bias in the decision maker, but a reasonable man looking at the same facts externally may still feel that justice was not done in the instant case. In this context, therefore, the test of 'actual bias' gives place to the broader test of 'real likelihood of bias'. Needless to say, where actual bias exists, administrative proceedings will H be vitiated. But actual bias is not always necessary for this purpose. Even where there is 'real likelihood of bias', proceedings are vitiated.
>
> In *Rattan Lal Sharma v. Managing Committee* AIR 11993] SC 2155 the Supreme Court of India observed:
>
> ... the test is not whether in fact a bias has affected the judgment: *the test* I *always is and must be whether a litigant could reasonably apprehend that a bias attributable to a member of the tribunal might have operated against him in the final decision of the tribunal. It is in this sense that it is often said that justice must not only be done but must be seen to be done.*
>
> (penekanan ditambah)

[40] Seterusnya dinyatakan seperti berikut:

> Melvin Loh did not give evidence before the D. C, but his report was made available to the members of the D.C. In view of that the appellant contended that Melvin Loh should not have sat on the M.C. as he was involved in the investigation and had submitted a report to the D.C. which in fact forms the complaint before the D.C. After considering the content of the report we find that there are merits in the appellant's contention. *We are of the view that since he was responsible for putting up the report, he should not have sat on the M.C. To do so would be contrary to the rule against bias*. This view finds support in the case of *Collins v. Lane, Cornish and Worcester Norton Sports Club Lt*d [2003] LLR 19. In that case, the appellant, who was a member of Worcester Norton Shooting Club, was removed from the membership of the club by the committee. He brought a motion against the club, the motion was dismissed by the recorder who heard the case. On appeal to the Court of Appeal, his claim was allowed. One of the grounds in allowing the appeal was that *the chief range officer who was responsible for putting the complaints before the committee on behalf of the range officers took part in the decision. In the circumstances, the Court of Appeal held that the rule against bias was undermined*.

[41] Berhubung isu ini, Peguam Kanan Persekutuan berhujah bahawa Peraturan-Peraturan Lembaga Tatatertib Perkhidmatan Awam 1993 telah menetapkan bahawa Ketua Pengarah Jabatan adalah Pengerusi bagi Lembaga Tatatertib bagi Kumpulan Sokongan (No.1). Walau apapun, peraturan 2(2) yang dinyatakan sebelum ini telah memperuntukkan antara lain pengadu tidak boleh menjadi ahli Lembaga Tatatertib berkaitan.

Prinsip 'exclusion of bias' kerana peruntukan undang-undang membenarkan Ketua Pengarah menjadi Pengerusi Lembaga tidak boleh terpakai dalam kes ini terutama dengan adanya peraturan 2(2).

[42] Sehubungan itu, saya dapati terdapat kesalahan undang-undang dan ketidakaturan prosedur dalam perlaksanaan tindakan tatatertib terhadap pemohon dan ini mencemarkan keputusan yang dibuat oleh Lembaga.

[43] Sehubungan itu, permohonan untuk semakan kehakiman oleh pemohon adalah dibenarkan.

[44] Berikutan dengan keputusan membenarkan semakan kehakiman oleh pemohon, isu berkaitan yang seterusnya adalah mengenai perintah penjagaan primat-primat yang diberikan kepada pemohon.

[45] Di sini, saya mendapati asas penarikan balik kuasa penjagaan primat-primat tersebut bawah s. 50, Akta Pemuliharaan Hidupan Liar 2010 adalah kerana pemohon tidak lagi merupakan seorang penjawat awam apabila pemohon dibuang kerja melalui keputusan Lembaga.

[46] Oleh itu, apabila keputusan mahkamah ini membenarkan semakan kehakiman dan mengetepikan keputusan Lembaga berkenaan, pemohon adalah kekal sebagai penjawat awam dan asas penarikan balik hak penjagaan primat-primat tersebut adalah tidak berasas lagi. Lanjutan itu, keputusan penarikan balik kuasa penjagaan primat-primat berkenaan juga adalah diketepikan. Keputusan ini juga mengambil kira kepentingan primat-primat berkenaan.

Kesimpulan

[47] Sehubungan itu, permohonan perintah *certiorari* dibenarkan dan keputusan Lembaga Tatatertib Kumpulan Sokongan (No. 1), Jabatan Perlindungan Hidupan Liar dan Taman Negara yang membuang kerja pemohon pada 26 April 2017 adalah diketepikan.

[48] Mahkamah juga membatalkan keputusan Ketua Pengarah Jabatan Perlindungan Hidupan Liar dan Taman Negara yang menarik balik kebenaran pemeliharaan enam ekor ungka dan seekor lotong cekong yang diberikan kepada pemohon.

[49] Mahkamah juga memerintahkan untuk pemohon dikembalikan semula kepada jawatan terdahulu iaitu pembantu hidupan liar, gred 19 di Jabatan Perlindungan Hidupan Liar dan Taman Negara dan pembayaran balik gaji bermula dari 1 Oktober 2016 hingga pengembalian semula jawatan pemohon.

[50] Responden-responden juga diperintahkan membayar kos kepada pemohon-pemohon sebanyak RM6,000.